

# Con la ricollocazione in sei mesi chance per chi perde il lavoro

**Il bilancio Aiso.** Nel 2022 con l'outplacement hanno ritrovato lavoro 10mila lavoratori. Il 73% da dipendenti, con retribuzioni come quelle di partenza

**Cristina Casadei**

«**P**er favorire il ricorso all'outplacement servirebbe il recupero della spesa che le aziende sostengono sotto forma di credito fiscale». A parlare è Cristiano Pechy, presidente di **Aiso**, l'Associazione italiana delle società di outplacement. Il bilancio del 2022 ci dice che non ci sono particolari variazioni rispetto al passato e «il numero dei lavoratori coinvolti nei percorsi è pressoché invariato a 10mila - dice Pechy - anche i tassi di ricollocazione si mantengono a livelli alti. Questa continuità che abbiamo avuto anche nel post pandemia è anche il segno che al momento c'è un mercato del lavoro molto dinamico. Dobbiamo però essere pronti a quando il mercato rallenterà e rientrare nel mondo del mercato del lavoro sarà ancora più difficile. L'outplacement sarà uno strumento da sfruttare ancora più di oggi».

Prendendo i tassi di ricollocazione l'esito positivo della transizione occupazionale riguarda l'83% dei lavoratori, tra impiegati di primolivello, quadri e dirigenti, supportati con un percorso di outplacement. Il tempo necessario

è in leggero aumento rispetto al 2021 quando il nuovo posto arrivava dopo 5,5 mesi. Adesso i mesi sono 5,8, ma comunque molto più brevi rispetto alla media con cui le persone si ricollocano che supera in genere l'anno, con tempi che sono quindi più che raddoppiati.

Se vogliamo vedere il bicchiere mezzopieno, «questo impatto positivo sui tempi di rientro nel mercato

porta a un risparmio di risorse pubbliche in termini di durata Naspi o minore ricorso al reddito di cittadinanza, riducendo del 50% i tempi di disoccupazione», continua Pechy. Se invece vogliamo guardare al bicchiere mezzo vuoto sicuramente il tema critico dell'outplacement è rappresentato dal suo costo che è completamente a carico dell'impresa da cui le persone escono che inserisce il percorso nel pacchetto di uscita. Alla luce dell'accelerazione della ricollocazione delle persone, «aprire un dialogo con il Governo sul recupero fiscale per le spese che le aziende affrontano con l'outplacement potrebbe creare un vantaggio per lo Stato stesso ma anche in termini di spesa per gli ammortizzatori sociali e le indennità». Tornando ai numeri di **Aiso**, i lavoratori supportati dalle aziende che operano nell'outplacement hanno ritrovato lavoro nel 73% dei casi come dipendenti, nella stragrande maggioranza con retribuzioni in linea con quelle di partenza. Il resto, invece, ha optato per l'avvio di un'attività autonoma, come freelance, oppure di microimprenditorialità. Dal punto di vista del genere, gli uomini sono più coinvolti nel processo di ricollocazione e rappresentano il 56%, anche se

## LO STRUMENTO

### Outplacement

Letteralmente il termine inglese outplacement significa ricollocazione. Ad attivare il servizio è l'azienda che si trova costretta a fare a meno di alcuni suoi dipendenti e si appoggia a realtà riconosciute dal Ministero del Lavoro. Il funzionamento delle attività di outplacement è definito nel ddl 276/2003. Il servizio è a carico dell'azienda di provenienza.





AD OBESTOCK

**La tempistica.**

Nel 2022 il tempo medio necessario per trovare un nuovo posto con l'outplacement è stato 5,8 mesi

la loro quota è in calo del 4% rispetto al 2021. Se invece si analizza la geografia dello strumento, allora le aree più attive nell'outplacement sono il nord (51%), il centro (32%) e il sud (17%).

Se guardiamo all'identikit delle aziende, lo strumento è utilizzato soprattutto dalle multinazionali del nord, ma «dato l'esito positivo dei percorsi, questo strumento potrebbe essere molto utile soprattutto in due ambiti. E cioè la piccola e media impresa, dove è ancora poco utilizzato. E poi il sud dove andrebbe incentivato - osserva Pechy -. Per poter continuare a competere molte aziende avranno bisogno di pianificare sempre di più sia la riqualificazione e la formazione sul tema del digitale, sia progetti di outplacement per accompagnare le transizioni di carriera. Supportando i lavoratori nell'elaborazione di nuove forme professionali di ricollocazione che spesso, in territori ove c'è carenza d'impresa, genera progetti di autoimprenditorialità».



**CRISTIANO PECHY**

È presidente di Aiso, l'Associazione italiana delle società di outplacement



**SUPERBONUS Pechy (Aiso): «Aprire un dialogo col Governo sul recupero fiscale delle spese che le aziende sostengono»**

© RIPRODUZIONE RISERVATA